

Муниципальное бюджетное учреждение
дополнительного образования
«Детская школа искусств города Югорска»

Коллективный договор, (изменение, дополнение) зарегистрирован в <u>Администрации</u> <small>наименование органа по труду</small> <u>города Югорска г. Маг. Югры</u> <u>Ненецкой обл.</u>
Регистрационный № « <u>18</u> » <u>мая</u> <u>2018</u> года <small>(дата регистрации)</small>
Должность <u>Генеральный директор ДШИ</u> <u>Оле</u> <u>Марченко И.В.</u> <small>(подпись) (Ф.И.О.)</small>

ИЗМЕНЕНИЯ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работодателем в лице директора муниципального
бюджетного учреждения дополнительного образования
«Детская школа искусств города Югорска»
и работниками муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Детская школа искусств города Югорска»
на 2018 – 2020 годы

Приняты Паритетной комиссией
Протокол № 1
от «14» мая 2018 г.

ИЗМЕНЕНИЯ
В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МЕЖДУ РАБОТОДАТЕЛЕМ В ЛИЦЕ ДИРЕКТОРА МУНИЦИПАЛЬНОГО
БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ДЕТСКАЯ
ШКОЛА ИСКУССТВ ГОРОДА ЮГОРСКА» И РАБОТНИКАМИ МУНИЦИПАЛЬНОГО
БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ДЕТСКАЯ
ШКОЛА ИСКУССТВ ГОРОДА ЮГОРСКА» НА 2018-2020 ГОДЫ

В связи с принятием нового Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств города Югорска» с 01.01.2018 г., утвержденного приказом директора от 18.01.2018 № 16 и Положения о порядке установления стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств города Югорска», утвержденного приказом директора от 08.05.2018 № 240, вносятся следующие изменения в Коллективный договор между работодателем в лице директора муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «детская школа искусств города Югорска» и работниками муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств города Югорска» на 2018-2020 годы:

1. Приложение № 2 «Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств города Югорска» от 31.08.2015 к Коллективному договору признать утратившим силу с 01.01.2018 г.;

2. Приложение № 3 «Положение о порядке установления стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств города Югорска» от 03.03.2016 к Коллективному договору признать утратившим силу с 01.06.2018 г.;

3. Утвердить следующие изменения к Коллективному договору:

- Приложение № 2 «Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств города Югорска»;

- Приложение № 3 «Положение о порядке установления стимулирующих выплат

работникам муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств города Югорска».

4. Пункт 11.6 раздела 11 Правил внутреннего трудового распорядка (приложение № 4 к коллективному договору) изложить в следующей редакции:

«11.6. Заработная плата выплачивается два раза в месяц:

25 числа текущего месяца;

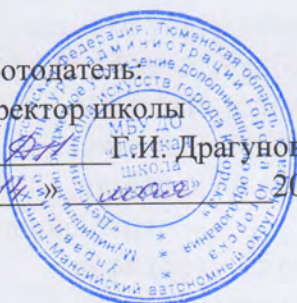
окончательный расчет 10 числа последующего месяца».

Работодатель

Директор школы

Г.И. Драгунова

«14» мая 2018 г.



Уполномоченный представитель, избранный
общим собранием работников

М.Г. Кудрявцева

«14» мая 2018 г.

Положение
об установлении системы оплаты труда работников
муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Детская школа искусств города Югорска» (далее – Положение)

I. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, устанавливает систему оплаты труда и регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств города Югорска» (далее – работники, учреждения) и определяет:

- основные условия оплаты труда работников учреждения;
- порядок и условия осуществления компенсационных выплат;
- порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления;
- порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей;
- другие вопросы оплаты труда;
- порядок формирования фонда оплаты труда учреждения;
- заключительные положения.

2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливает схемы расчета должностных окладов, тарифных ставок, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, иные выплаты, предусмотренные настоящим Положением.

3. Схема расчетов должностных окладов, тарифных ставок устанавливается исходя из ставки заработной платы в размере 6 050 рублей (далее – ставка заработной платы).

4. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:
- государственных гарантий по оплате труда;
 - Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
 - Указа Президента Российской Федерации от 01.06.2012 № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 – 2017 годы»;
 - постановления Министерства труда Российской Федерации от 10.11.1992 № 31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих»;
 - постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21.08.1998 № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих»;
 - приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;
 - приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30.03.2011 № 251н «Об утверждении Единого квалификационного

справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

- приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17.05.2012 № 559н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда»;

- приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10.09.2015 № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок»;

- приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 06.10.2015 № 691н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом»;

- распоряжения Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы»;

- приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

- мнения представительного органа работников или первичной профсоюзной учреждения.

5. В Положении используются следующие основные понятия и определения:

- должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих, иных выплат, предусмотренных настоящим Положением;

- тарифная ставка – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих, иных выплат, предусмотренных настоящим положением;

- базовый коэффициент – относительная величина, зависящая от уровня образования;

- коэффициент специфики работы – относительная величина, зависящая от условий труда;

- коэффициент квалификации – относительная величина, зависящая от уровня квалификации работника;

- коэффициент масштаба управления – относительная величина, зависящая от группы по оплате труда, определяемой на основе объемных показателей;

- коэффициент уровня управления – относительная величина, зависящая от занимаемой должности, отнесенной к 1 - 3 уровню управления;

- коэффициент территории – относительная величина, зависящая от месторасположения организации (в городской или сельской местности);

- молодой специалист – выпускник профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в возрасте до 30 лет, который в течение года после получения диплома о среднем профессиональном образовании или

высшем образовании впервые вступает в трудовые отношения и заключает трудовой договор с работодателем по специализации, соответствующей полученному образованию; в случае призыва на срочную военную службу в армию – в течение года после службы в армии.

Остальные понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации и постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 03.11.2016 № 431-п «О требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

6. Система оплаты труда работников учреждения, включая конкретные размеры должностных окладов, тарифных ставок по должностям работников учреждения, размеры, порядок и условия компенсационных, стимулирующих и иных выплат устанавливается локальным нормативным актом учреждения в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и законами Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, содержащими нормы трудового права, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением.

7. Приведение системы оплаты труда работников учреждения в соответствие с настоящим Положением не должно повлечь увеличение расходов учреждения, направляемых на фонд оплаты труда.

8. Заработная плата работников учреждения состоит из:

- должностного оклада (тарифной ставки);
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат;
- иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

9. Размер минимальной заработной платы работников учреждения не может быть ниже размера минимальной заработной платы, устанавливаемой в Ханты-Мансийском автономном округе-Югре (далее – автономный округ).

Если прожиточный минимум трудоспособного населения в автономном округе, выше минимального размера оплаты труда, доплата работникам производится до величины прожиточного минимума.

В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда и в случае если заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, будет ниже минимального размера оплаты труда либо величины прожиточного минимума трудоспособного населения, доплата производится до соответствующего уровня.

В случае обработки менее установленной месячной нормы рабочего времени по уважительным причинам (очередной оплачиваемый отпуск, отпуска, предоставляемые работнику в соответствии со статьями 128, 173, 174, 176, 255, 256, 257, 262, 263 Трудового кодекса Российской Федерации, дни временной нетрудоспособности), доплата минимального размера оплаты труда либо до величины прожиточного минимума трудоспособного населения, установленного в автономном округе, производится пропорционально отработанному времени.

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников осуществляется руководителем учреждения в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого учреждением в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

10. Заработная плата работников (без учета стимулирующих выплат) при изменении систем оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

II. Основные условия оплаты труда работников учреждения

11. В локальных нормативных актах учреждения, штатном расписании, а также при заключении трудовых договоров с работниками учреждения, наименования должностей руководителей, специалистов и служащих, рабочих должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, предусмотренных Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и (или) соответствующими положениями профессиональных стандартов.

12. Схема расчета должностного оклада руководителя, его заместителей и руководителей структурных подразделений учреждения устанавливается путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, коэффициента за ученое звание, коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР, масштаба управления, уровня управления, увеличенной на единицу.

Перечень должностей руководителя, их заместителей и руководителей структурных подразделений учреждения указан в таблице 1 настоящего Положения.

Таблица 1

Перечень должностей руководителей учреждения, их заместителей и руководителей структурных подразделений учреждения

№ п/п	Категория работников	Наименование должностей
1	Руководители	Директор
2	Заместители руководителя	Заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по методической работе, заместитель директора по административно-хозяйственной части
3	Руководители структурных подразделений	заведующий хозяйством

13. Схема расчета должностного оклада специалиста учреждения устанавливается:

- для педагогического работника учреждения путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения ставки заработной платы, базового

коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, коэффициента квалификации, увеличенной на единицу;

- для специалиста, деятельность которого не связана с образовательной деятельностью учреждения, путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, коэффициента квалификации, увеличенной на единицу.

Перечень должностей специалистов, указан в таблице 2 настоящего Положения.

Таблица 2

Перечень должностей специалистов

№ п/п	Категория работников	Наименование должностей
1	Педагогические работники	Преподаватель; концертмейстер; педагог-организатор;
2	Специалисты, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью	Специалист по кадровому делопроизводству, специалист по охране труда; библиотекарь; звукооператор

14. Схема расчета должностного оклада служащего учреждения устанавливается путем произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента специфики работы, увеличенного на единицу.

Перечень должностей служащих учреждения указан в таблице 3 настоящего Положения.

Таблица 3

Перечень должностей служащих учреждения

№ п/п	Категория работников	Наименование должностей
1	Служащие	делопроизводитель

15. Ежемесячная надбавка за ученую степень, при условии ее соответствия профилю деятельности учреждения или занимаемой должности, устанавливается работникам учреждения в размере 2500 рублей – за ученую степень доктора наук, 1600 рублей – за ученую степень кандидата наук.

Основанием для ежемесячной надбавки за ученую степень является приказ (распоряжение) руководителя учреждения согласно документам, подтверждающим ее наличие.

Начисление ежемесячной надбавки за ученую степень осуществляется исходя из фактически отработанного времени с учетом установленной нагрузки.

16. Надбавка на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается педагогическим работникам учреждения (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) по основному месту работы в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Размер вышеуказанной выплаты составляет 50 рублей.

Начисление надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями осуществляется ежемесячно исходя из фактически отработанного времени без учета установленной нагрузки. Установленная надбавка входит в расчет среднего заработка в установленном порядке.

На надбавку начисляется районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в максимальном размере, независимо от размера установленной работнику процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

17. Размер базового коэффициента указан в таблице 4 настоящего Положения.

Таблица 4

Размер базового коэффициента

Уровень образования руководителя, специалиста, служащего	Размер базового коэффициента
Высшее образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «специалист» или квалификации (степени) «магистр»	1,50
Высшее образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «бакалавр»	1,40
Среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена, неполное высшее образование	1,30
Среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,20
Среднее общее образование	1,10

В случаях, когда квалификационные характеристики по должностям служащих не содержат требований о наличии среднего профессионального или высшего образования, повышающие коэффициенты по должностям служащих следует устанавливать за наличие образования в соответствии с квалификационными требованиями, предусмотренными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21.08.1998 № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих».

18. Коэффициент территории устанавливается в организациях, расположенных в городской местности, - 1,0.

19. Размер коэффициента специфики работы для должностей руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений учреждения, специалистов, служащих указан в таблице 5 настоящего Положения.

Таблица 5

Размер коэффициента специфики работы для должностей руководителя, его заместителей, руководителя структурного подразделения учреждения, специалистов, служащих

№ п/п	Типы образовательных организаций, виды деятельности и категории работников	Размер коэффициента специфики работы
1. Организации дополнительного образования детей		
1.1	Проверка тетрадей для педагогических работников, преподающих сольфеджио, элементарную теорию музыки, музыкальную литературу, гармонию, анализ музыкальных произведений, историю хореографического искусства, историю театра, историю изобразительного искусства, расшифровку и аранжировку народной музыки, инструментовку (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,05
1.2	Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности (коэффициент применяется на ставку работы)*: - заведование учебным, методическим кабинетом, секцией, лабораторией, опытным участком (коэффициент применяется на ставку работы); - руководство методическими объединениями (коэффициент применяется на ставку работы). * при наличии обоих пунктов (заведование и руководство) коэффициент специфики устанавливается путем суммирования	0,05
1.3	Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности (коэффициент применяется на ставку работы): - заведование учебно-производственной мастерской, спортивным залом, учебно-консультационным пунктом (коэффициент применяется на ставку работы).	0,10
1.4	Работа педагогического работника, связанная с реализацией федеральных государственных образовательных стандартов в части внеурочной деятельности (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,35

20. Коэффициент квалификации состоит из:

- коэффициента за квалификационную категорию;
- коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР.

Коэффициент квалификации для работников учреждения устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию, коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР.

20.1. Коэффициент за квалификационную категорию устанавливается специалистам учреждения в размере, приведенном в таблице 6 настоящего Положения.

Размер коэффициента за квалификационную категорию

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за квалификационную категорию
Квалификационная категория:	
высшая категория	0,20
первая категория	0,10
вторая категория	0,05

20.2. Коэффициент за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР или коэффициент за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, или коэффициент за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР устанавливается руководителю, заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений и специалистам учреждения.

Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР указан в таблице 7 настоящего Положения.

Таблица 7

Размер коэффициента за государственные награды
(ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты)
Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры,
за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР

№ п/п	Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР
1.	Государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, в том числе:	
1.1	ордена, медали, знаки	0,20
1.2	почетные звания:	

1.2.1	«Народный...»	0,25
1.2.2	«Заслуженный...»	0,20
1.2.3	«Лауреат премий Президента Российской Федерации», «Лауреат премии Правительства Российской Федерации»	0,15
1.2.4	почетные грамоты органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования	0,05
1.3	в сфере культуры почетные звания:	
1.3.1	«Лауреат международных конкурсов, выставок»	0,15
1.3.2	«Лауреат всероссийских конкурсов, выставок, поддерживаемых Министерством культуры Российской Федерации»	0,05
1.4	Награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, в том числе:	
1.4.1	медали, знаки	0,15
1.4.2	почетные звания	0,15
1.4.3	почетные грамоты Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	0,05
1.4.4	почетные грамоты Думы Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	0,05
1.4.5	благодарности Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	0,05
1.5	Ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР, в том числе:	
1.5.1	Золотой знак отличия	0,20
1.5.2	медаль К.Д. Ушинского, медаль Л.С. Выготского	0,15
1.5.3	нагрудный знак «Почетный работник...», почетное звание «Почетный работник...», «Отличник народного просвещения»	0,15
1.5.4	иные нагрудные знаки, за исключением знака «За милосердие и благотворительность»	0,05
1.5.5	благодарственные письма (благодарности) органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР, осуществляющего	0,05

управление в сфере образования	
--------------------------------	--

При наличии нескольких оснований для установления коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

21. Коэффициент масштаба управления устанавливается на основе отнесения учреждения к группе по оплате труда в соответствии с приказом главного распорядителя бюджетных средств.

Размер коэффициента масштаба управления приведен в таблице 8 настоящего Положения.

Таблица 8

Размер коэффициента масштаба управления

Группа по оплате труда	Размер коэффициента масштаба управления
Группа 1	0,30
Группа 2	0,20
Группа 3	0,10
Группа 4	0,05

22. Коэффициент уровня управления устанавливается руководителю учреждения, заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений учреждения на основе отнесения занимаемой ими должности к уровню управления.

Перечень должностей руководителей, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений по уровням управления утверждается приказом главного распорядителя бюджетных средств.

Размер коэффициента уровня управления установлен в таблице 9 настоящего Положения.

Таблица 9

Размер коэффициента уровня управления

Уровень управления	Размер коэффициента уровня управления
Уровень 1	1,00
Уровень 2	0,80
Уровень 3	0,30

23. Схема расчета тарифной ставки рабочего устанавливается путем произведения ставки заработной платы, тарифного коэффициента, коэффициента специфики работы, увеличенного на единицу, на основе Тарифной сетки по оплате труда рабочих учреждения, приведенной в таблице 10 настоящего Положения.

Таблица 10

Тарифная сетка по оплате труда рабочих учреждения

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Тарифный коэффициент	1,00	1,03	1,05	1,075	1,1	1,125	1,15	1,175	1,2	1,225

24. Профессии рабочих учреждения тарифицируются в соответствии с постановлением Министерства труда Российской Федерации от 10.11.1992 № 31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих».

25. При установлении, увеличении (индексации) размеров должностных окладов (тарифных ставок) работников производить их округление до целого рубля в сторону увеличения.

26. Почасовая оплата труда.

Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется:

- за часы преподавательской работы, выполненные в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника, на период не свыше двух месяцев;

- за часы педагогической работы в объеме не более 300 часов в год, выполняемой педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нагрузки в основное рабочее время с согласия работодателя.

Размер оплаты труда за один час указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю (год) на среднемесячное количество рабочих часов с начислением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

III. Порядок и условия осуществления компенсационных выплат

27. К компенсационным выплатам относятся:

- выплаты работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), увеличении объема работы);

- выполнение сверхурочной работы, работы в ночное время, работы в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

28. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам специальной оценки рабочих мест.

Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасных условий труда и сокращения количества рабочих мест, не соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда; разрабатывает программу действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными

условиями труда, не может быть отменена без улучшения условий труда, подтвержденных специальной оценкой условий труда.

29. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьями 315 – 317 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 09.12.2004 № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, решением Думы города Югорска от 26.02.2016 № 7 «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях, финансовое обеспечение которых осуществляется из бюджета города Югорска».

30. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), увеличении объема работы, сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), осуществляется в соответствии со статьями 149–154 Трудового кодекса Российской Федерации. Ее вид, размер и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, в соответствии с требованиями настоящего Положения.

31. Перечень и размеры компенсационных выплат приведены в таблице 11 настоящего Положения.

Таблица 11

Перечень и размеры компенсационных выплат

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)
1	За работу в ночное время	20% часовой тарифной ставки (должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы	Осуществляется в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации, за каждый час работы в ночное время с 22 часов до 6 часов, на основании табеля учета рабочего времени.
2	За работу в выходной или нерабочий праздничный день	по согласованию сторон в размере: - не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы	Осуществляется в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном

		рабочего времени; - не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени	размере, а день отдыха оплате не подлежит.
3	Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда	не менее 4%	По результатам специальной оценки условий труда работника.
4	За работу за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период	- не менее чем в полуторном размере за первые два часа работы; - не менее чем в двойном размере за последующие часы работы	Осуществляется в соответствии со статьёй 152 Трудового кодекса Российской Федерации, оформляется приказом руководителя по согласованию сторон, в зависимости от содержания и объема (нормы) выполняемой работы.
5	Доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	до 100% должностного оклада (тарифной ставки) по должности (профессии), но не свыше 100% фонда оплаты труда по совмещаемой должности или вакансии	Осуществляется в соответствии статьями 60.2, 149, 151, 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Оформляется приказом руководителя по согласованию сторон в зависимости от содержания и объема (нормы) выполняемой работы.
6	Районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями	1,7	Осуществляется в соответствии со статьями 315 – 317 Трудового кодекса Российской Федерации и Законом Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 09.12.2004 № 76-оз «О гарантиях и компенсациях
7	Процентная надбавка за работу в местностях	до 50 %	

	Крайнего Севера		для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».
--	-----------------	--	--

32. Выплаты, указанные в пунктах 1-5 таблицы 11 настоящего раздела, начисляются к должностному окладу или тарифной ставке и не образуют увеличение должностного оклада или тарифной ставки для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

33. Размеры компенсационных выплат не могут быть ниже размеров, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, соглашениями и коллективными договорами.

IV. Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления

34. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату, а также поощрение за выполненную работу:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы за год.

При оценке эффективности работы различных категорий работников, включая решение об установлении (снижении) выплат стимулирующего характера, принимается с осуществлением демократических процедур (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников).

35. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы характеризуется степенью напряженности в процессе труда и устанавливается за:

- высокую результативность работы;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам учреждения, указанным в таблице 12 настоящего Положения.

Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом учреждения. Выплата устанавливается на срок не более одного года.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки работника или в абсолютном размере.

Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты за

интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются локальным актом учреждения.

36. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом учреждения, в соответствии с перечнем показателей эффективности деятельности организации, установленным главным распорядителем бюджетных средств.

В качестве критериев оценки эффективности деятельности работников используются индикаторы, указывающие на их участие в создании и использовании ресурсов учреждения (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных).

Индикатор должен быть представлен в исчислимом формате (в единицах, штуках, долях, процентах и прочих единицах измерений) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

Оценка деятельности с использованием индикаторов осуществляется на основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов.

Инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от принятых показателей эффективности деятельности организации и отдельных категорий работников.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается работнику в процентах от должностного оклада или тарифной ставки работника или в абсолютном размере. Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом учреждения.

Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производится не реже 1 раза в полугодие по результатам предшествующего периода в соответствии с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности работников учреждения. Размер установленной ежемесячной стимулирующей выплаты не может превышать 50% должностного оклада работника.

Вновь принятым работникам выплата за качество выполняемых работ за первый месяц работы устанавливается в размере 15%, а далее в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, установленные в учреждении.

Дополнительно за качество выполняемых работ в учреждении может быть установлена единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом учреждения. Размер единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютных размерах и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого учреждением в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

37. Перечень и размеры стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с таблицей 12 настоящего Положения.

Таблица 12

Перечень и размеры стимулирующих выплат работникам учреждения

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
-------	----------------------	------------------	-------------------------------	-------------------------------------

1	Заместители руководителя, руководители структурных подразделений, педагогические работники			
1.1	Выплата за качество выполняемой работы	0-50% (для вновь принятых за первый месяц работы - 15%)	В соответствии с показателями эффективности деятельности	Ежемесячно
1.2	Выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ)	В абсолютном размере	В соответствии с показателями эффективности деятельности по факту получения результата	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
1.3.	Премияльная выплата по итогам работы за год	До 1,5 фонда оплаты труда	В соответствии с примерным перечнем показателей и условий для премирования	Единовременно
2	Специалисты, относимые к вспомогательному персоналу учреждения, служащие, рабочие всех типов организаций			
2.1	За интенсивность и высокие результаты работы	15% - 50%	Выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	Ежемесячно, с даты приема на работу
2.2	Выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ)	В абсолютном размере	В соответствии с показателями эффективности деятельности по факту получения результата	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
2.3	Выплата за качество выполняемой работы	В абсолютном размере	В соответствии с показателями эффективности деятельности	Ежемесячно за счет средств от приносящей доход деятельности
2.4	Премияльная выплата по итогам работы за год	До 1,5 фонда оплаты труда	В соответствии с примерным перечнем показателей и условий для премирования	Единовременно

38. Премияльная выплата по итогам работы за год осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за год в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения.

Премияльная выплата по итогам работы за год выплачивается в конце финансового года при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, формируемого учреждением в соответствии с разделом VII настоящего Положения, и при условии полной выплаты заработной платы работникам за декабрь текущего года.

Предельный размер выплаты составляет не более 1,5 фонда оплаты труда работника по основной занимаемой должности.

Премияльная выплата по итогам работы за год не выплачивается работникам,

имеющим неснятое дисциплинарное взыскание.

Примерный перечень показателей и условий для премирования работников учреждения:

- надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде;

- проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями;

- соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе.

Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за год, устанавливаются в соответствии с таблицей 13 настоящего Положения.

Таблица 13

Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы

№ п/п	Показатели	Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику
1	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка документов	до 20%
2	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений	до 20%
3	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление не достоверной информации	до 20%
4	Несоблюдение трудовой дисциплины	до 20%

V. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей

39. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей состоит из должностного оклада, компенсационных, стимулирующих и иных выплат, установленных настоящим Положением.

40. Размер должностного оклада, компенсационных, стимулирующих, иных выплат руководителю учреждения устанавливаются приказом главного распорядителя бюджетных средств и указывается в трудовом договоре.

41. Должностные оклады, компенсационные, стимулирующие, иные выплаты заместителям руководителя учреждения, устанавливаются приказами руководителя учреждения в соответствии с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре.

42. Компенсационные выплаты устанавливаются руководителю, заместителям руководителя учреждения в зависимости от условий их труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных разделом III настоящего Положения.

43. Размеры, условия и порядок установления стимулирующих выплат

руководителю учреждения определяются в соответствии с параметрами и критериями оценки эффективности деятельности, утвержденными приказом главного распорядителя бюджетных средств (в пределах максимального объема средств, направляемого на стимулирование руководителя учреждения).

44. Установление стимулирующих выплат руководителю учреждения осуществляется с учетом выполнения целевых показателей эффективности работы учреждения, личного вклада руководителя учреждения в осуществление основных задач и функций, определенных уставом учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

Целевые показатели эффективности работы организации и критерии оценки эффективности и результативности его работы устанавливаются приказом главного распорядителя бюджетных средств.

45. Максимальный объем средств, направляемый на стимулирование руководителя учреждения, устанавливается в процентном отношении от общего объема средств стимулирующего характера:

- в организациях со штатной численностью до 49 единиц – 17%;
- в организациях со штатной численностью от 50 до 99 единиц - 13%;
- в организациях со штатной численностью от 100 до 249 единиц- 10%;
- в организациях со штатной численностью от 250 до 499 единиц - 6%;
- в организациях со штатной численностью от 500 до 999 единиц - 4%;
- в организациях со штатной численностью свыше 1000 единиц - 3%.

46. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения снижаются в следующих случаях:

- неисполнение или ненадлежащее исполнение руководителем по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде, недостижение показателей эффективности и результативности работы учреждения;

- наличие фактов нарушения правил ведения бюджетного учета, нарушение бюджетного законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих бюджетные правоотношения, законодательства и иных нормативных правовых актов о контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд, о закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц, законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих деятельность учреждения, причинения ущерба муниципальному образованию, организации, выявленных в отчетном периоде по результатам контрольных мероприятий, осуществляемых управлением контроля администрации города Югорска и других органов в отношении организации или за предыдущие периоды, но не более чем за 2 года;

- несоблюдение настоящего Положения.

47. Перечень, размеры и периодичность осуществления стимулирующих выплат заместителям руководителя устанавливаются в соответствии с пунктом 37 настоящего Положения.

48. Иные выплаты руководителю, заместителям руководителя учреждения устанавливаются в порядке и размерах, установленных разделом VI настоящего Положения.

49. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) формируется за счёт всех финансовых источников и рассчитывается на календарный год. Определение

размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы для целей статистического наблюдения, утверждённой федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативному правовому регулированию в сфере официального статистического учёта.

50. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей) устанавливается:

- у руководителя –5;
- у заместителей руководителя и главного бухгалтера –5;

51. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утверждённой постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

VI. Другие вопросы оплаты труда

52. В целях повышения эффективности и устойчивости работы учреждения, учитывая особенности и специфику его работы, а также с целью социальной защищенности работникам учреждения устанавливаются иные выплаты.

К иным выплатам относятся:

- единовременная выплата молодым специалистам;
- материальная помощь на профилактику заболеваний;
- единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам;
- ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников.

53. Единовременная выплата молодым специалистам осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого учреждением в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

Размер единовременной выплаты молодым специалистам соответствует двум должностным окладам по основной занимаемой должности с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Единовременная выплата молодым специалистам предоставляется один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу.

54. Работникам учреждений один раз в календарном году при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск выплачивается материальная помощь на профилактику заболеваний.

Выплата материальной помощи на профилактику заболеваний осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета города Югорска и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Решение о выплате материальной помощи на профилактику заболеваний работнику принимается руководителем учреждения и оформляется его приказом.

В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части материальная помощь на профилактику заболеваний

выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

Выплата материальной помощи на профилактику заболеваний осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Размер материальной помощи на профилактику заболеваний устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом учреждения и составляет не более 2 фондов оплаты труда.

В расчет месячного фонда оплаты труда для расчета материальной помощи на профилактику заболеваний всем работникам учреждения включаются должностной оклад или тарифная ставка (оклад), компенсационные и стимулирующие выплаты в процентах, указанных в пункте 58 настоящего Положения.

Низкооплачиваемым категориям работников, работающим на одну ставку за норму часов, установленную законодательством и отработавшим полный календарный год, материальная помощь на профилактику заболеваний выплачивается в размере не ниже двух минимальных размеров оплаты труда, установленных в автономном округе.

В случае, если прожиточный минимум для трудоспособного населения в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре выше минимального размера оплаты труда, выплата материальной помощи на профилактику заболеваний работнику производится в размере не ниже двух прожиточных минимумов для трудоспособного населения, установленного в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре на момент начисления материальной помощи на профилактику заболеваний работнику.

Работникам, принятым на неполную ставку (норму часов) по основному месту работы (на 0,25; 0,5; 0,75 ставки), выплата материальной помощи на профилактику заболеваний производится пропорционально отработанному времени.

Выплата материальной помощи на профилактику заболеваний не зависит от итогов оценки труда работника.

Материальная помощь на профилактику заболеваний в размере пропорционально отработанному времени выплачивается работнику, не отработавшему полный календарный год:

вновь принятому на работу;

уволенному по собственному желанию, в том числе в связи с выходом на пенсию.

При этом материальная помощь на профилактику заболеваний выплачивается, если у таких работников имеется заработанный отпуск в количестве не менее 14 календарных дней.

Материальная помощь на профилактику заболеваний не выплачивается:

работнику, принятому на работу по совместительству;

работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев);

работнику, уволенному за виновные действия.

55. Единовременное премирование к юбилейным и праздничным датам, профессиональным праздникам осуществляется в пределах обоснованной экономии средств фонда оплаты труда, формируемого учреждением в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

Единовременное премирование осуществляется в учреждении в едином размере в отношении всех категорий работников не более 3 раз в календарном году.

Выплата премии осуществляется по согласованию с главным распорядителем бюджетных средств не позднее месяца, следующего после наступления события.

Размер единовременной премии не может превышать 10 тысяч рублей.

56. В целях поддержки молодых специалистов, а также закрепления педагогических кадров, молодым специалистам из числа педагогических работников в течение первых двух лет работы по специальности выплачивается ежемесячная доплата в размере 1000 рублей.

Ежемесячная доплата молодым специалистам начисляется к должностному окладу и не образует его увеличение для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

VII. Порядок формирования фонда оплаты труда учреждения

57. Фонд оплаты труда работников формируется из расчёта на 12 месяцев, исходя из объёма субсидий, предоставляемых из бюджета автономного округа, местного бюджета на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда учреждения определяется суммированием фонда должностных окладов, фонда тарифных ставок и фондов компенсационных и стимулирующих выплат, а также иных выплат, предусмотренных настоящим Положением. Указанный годовой фонд оплаты труда увеличивается на сумму отчислений в государственные внебюджетные фонды, производимые от фонда оплаты труда в соответствии с действующим законодательством (с учётом размера отчислений, учитывающим предельную величину базы для начисления страховых взносов).

58. При формировании фонда оплаты труда:

- на стимулирующие выплаты предусматривается до 20% от суммы фонда должностных окладов, фонда тарифных ставок и фонда компенсационных выплат, предусмотренных пунктами 1, 2, 3 таблицы 11 настоящего Положения;

- на иные выплаты до 10% от общего фонда оплаты труда с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

59. Руководитель учреждения несет ответственность за правильность формирования фонда оплаты труда учреждения и обеспечивает соблюдение установленных требований.

60. Главный распорядитель бюджетных средств предусматривает поэтапное снижение доли оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты учреждения до 40%, в том числе с учетом достижения соответствующего целевого показателя реализуемой ими муниципальной «дорожной карты».

Перечень должностей, относимых к административно-управленческому, вспомогательному и основному персоналу учреждения, утверждается приказом главного распорядителя бюджетных средств.

VIII. Заключительные положения

61. В случае необходимости урегулирования отдельных вопросов общего характера при построении и применении системы оплаты труда учреждением в Положении о системе оплаты труда учреждения могут быть включены вопросы общего характера, за исключением установления дополнительных выплат, доплат и надбавок,

не указанных в составе основных разделов настоящего Положения и (или) установление которых противоречит Требованиям к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, утвержденных постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 03.11.2016 № 431-п.

62. Порядок согласования организационной структуры и предельной штатной численности для бюджетных организаций, организационной структуры для автономных учреждений устанавливается главным распорядителем бюджетных средств.

63. Руководитель учреждения несет персональную ответственность за соблюдением установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя.

Положение
о порядке установления стимулирующих выплат
работникам муниципального бюджетного учреждения дополнительного
образования «Детская школа искусств города Югорска»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение «О порядке установления стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств города Югорска» (далее – школа) разработано в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, Положением об установлении системы оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств города Югорска».

1.2. Целью данного Положения является определение видов, размер и порядок стимулирующих выплат работникам школы.

2. Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления

2.1. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату, а также поощрение за выполненную работу:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы за год.

2.2 При оценке эффективности работы различных категорий работников, включая решение об установлении (снижении) выплат стимулирующего характера, принимается с осуществлением демократических процедур, на основании решения Комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств города Югорска» (далее Комиссия). Перечень и размеры стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с таблицей №1 настоящего Положения. Все работники МБУ ДО «Детская школа искусств города Югорска» предоставляют в Комиссию по установлению стимулирующих выплат Листы самооценки на выплату стимулирующего характера (далее Листы самооценки). Рассмотрение Листов самооценки проводится Комиссией (присутствие работника учреждения – по желанию). Комиссия принимает решение об установлении стимулирующих выплат открытым голосованием. Принятое решение оформляется протоколом. Работник вправе ознакомиться со своим Листом самооценки после заседания Комиссии. На основании протокола Комиссии, в течении 3-х рабочих дней работодатель издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера.

2.3 **Выплата за интенсивность и высокие результаты работы** устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки

эффективности деятельности работника школы на основании решения Комиссии в соответствии с Листами самооценки (Приложение к Положению).

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки работника или в абсолютном размере.

Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются локальным нормативным актом школы. Выплата устанавливается на срок не более 1 года.

2.4. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работника школы на основании решения Комиссии в соответствии с листами самооценки (Приложение к Положению).

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается работнику в процентах от должностного оклада или тарифной ставки работника или в абсолютном размере.

Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом школы. Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производится не реже 1 раза в полугодие.

В качестве критериев оценки эффективности деятельности работников школы используются индикаторы, указывающие на их участие в создании и использовании ресурсов организации (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных).

Индикатор должен быть представлен в исчислимом формате (в единицах, штуках, долях, процентах и прочих единицах измерений) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

Инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от принятых показателей эффективности деятельности учреждения и отдельных категорий работников школы.

Размер установленной ежемесячной стимулирующей выплаты не может превышать 50% должностного оклада работника.

Вновь принятым работникам выплата за качество выполняемых работ за первый месяц работы устанавливается в размере 15%, а далее в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, установленные в учреждении.

Дополнительно за качество выполняемых работ в учреждении может быть установлена единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом школы. Размер единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютных размерах и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого учреждением.

Таблица № 1

Перечень и размеры стимулирующих выплат работникам МБУ ДО «Детская школа искусств города Югорска»

№	Наименование	Диапазон	Условия	Периодичность
---	--------------	----------	---------	---------------

п/п	выплаты	выплаты	осуществления выплаты	осуществления выплаты
1	Заместители руководителя, главный бухгалтер, руководители структурных подразделений, педагогические работники			
1.1	Выплата за качество выполняемой работы	0-50% (для вновь принятых за первый месяц работы - 15%)	В соответствии с показателями эффективности деятельности	Ежемесячно
1.2	Выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ)	В абсолютном размере	В соответствии с показателями эффективности деятельности по факту получения результата	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
1.3.	Премияльная выплата по итогам работы за год	До 1,5 фонда оплаты труда	В соответствии с примерным перечнем показателей и условий для премирования	Единовременно
2	Специалисты, относимые к вспомогательному персоналу организации, служащие, рабочие.			
2.1	За интенсивность и высокие результаты работы	15% - 50%	Выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	Ежемесячно, с даты приема на работу
2.2	Выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ)	В абсолютном размере	В соответствии с показателями эффективности деятельности по факту получения результата	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
2.3	Выплата за качество выполняемой работы	В абсолютном размере	В соответствии с показателями эффективности деятельности	Ежемесячно за счет средств от приносящей доход деятельности
2.4	Премияльная выплата по итогам работы за год	До 1,5 фонда оплаты труда	В соответствии с примерным перечнем показателей и условий для премирования	Единовременно

2.5. Премияльная выплата по итогам работы за год осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за год в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения.

Премияльная выплата по итогам работы за год выплачивается в конце финансового года при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, формируемого организацией и при условии полной выплаты заработной платы работникам школы за декабрь текущего года.

Предельный размер выплаты составляет не более 1,5 фонда оплаты труда работника школы по основной занимаемой должности.

Премияльная выплата по итогам работы за год выплачивается всем работникам школы, в том числе внешним совместителям.

Начисление премии по результатам работы за год производится работнику учреждения за фактически отработанное время на одну ставку (за норму часов, установленную законодательством) по основному месту работы.

Фактически отработанным временем считается период времени по таблице учета рабочего времени, в течение которого работник исполнял свои должностные обязанности, то есть, исключается время нахождения в очередном отпуске, учебном отпуске, в отпуске без сохранения заработной платы, в отпуске по уходу за ребенком, период временной нетрудоспособности (листок нетрудоспособности).

Право на получение премии по результатам работы за год пропорционально отработанному времени сохраняется за работником, уволившимся до окончания текущего года по следующим основаниям:

1. по инициативе работника в связи с:

- выходом на пенсию;
- необходимостью ухода за ребенком;
- зачислением в учебное заведение (дневное обучение).

2. по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон:

- призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда;
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу в другое муниципальное учреждение;
- сокращение численности или штата работников организации.

Премияльная выплата по итогам работы за год выплачивается всем работникам школы, в том числе внешним совместителям.

Начисление премии по результатам работы за год производится работнику учреждения за фактически отработанное время на одну ставку (за норму часов, установленную законодательством) по основному месту работы.

Фактически отработанным временем считается период времени по таблице учета рабочего времени, в течение которого работник исполнял свои должностные обязанности, то есть, исключается время нахождения в очередном отпуске, учебном отпуске, в отпуске без сохранения заработной платы, в отпуске по уходу за ребенком, период временной нетрудоспособности (листок нетрудоспособности).

Право на получение премии по результатам работы за год пропорционально отработанному времени сохраняется за работником, уволившимся до окончания текущего года по следующим основаниям:

1. по инициативе работника в связи с:

- выходом на пенсию;
- необходимостью ухода за ребенком;
- зачислением в учебное заведение (дневное обучение).

2. по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон:

- призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности

в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда;
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу в другое муниципальное учреждение;
- сокращение численности или штата работников организации.

Работникам, принятым на работу или уволившимся в течение года по указанным выше основаниям, премия по результатам работы за год выплачивается за фактически отработанное время.

Премияльная выплата по итогам работы за год не выплачивается работникам школы, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание.

Примерный перечень показателей и условий для премирования работников школы организации:

- надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде;
- проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями;
- соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе.

Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за год, устанавливаются в соответствии с таблицей № 2 настоящего Положения.

Таблица № 2

Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы

№ п/п	Показатели	Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику
1	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка документов	до 20%
2	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений	до 20%
3	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление не достоверной информации	до 20%
4	Несоблюдение трудовой дисциплины	до 20%

3. Единовременное премирование работников к праздничным дням, профессиональным праздникам, юбилейным датам.

3.1. Единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам, юбилейным датам осуществляется в пределах обоснованной экономии средств фонда оплаты труда, формируемого учреждением.

Единовременное премирование осуществляется в учреждении в едином размере в отношении всех категорий работников не более 3 раз в календарном году.

3.2. Выплата премии осуществляется по согласованию с главным распорядителем бюджетных средств не позднее месяца, следующего после наступления события.

Размер единовременной премии не может превышать 10 тысяч рублей.

Лист самооценки
на выплату стимулирующего характера за **КАЧЕСТВО выполняемой работы**
для заместителя директора по УВР, МР

(ФИО)

(должность)

(отчетный период)

№ п/п	Критерии оценки эффективной деятельности	Показатели эффективности	Условия получения выплаты Самоанализ	Размер выплаты (рублях)		
					Самооценка	Оценка комиссии
1.	<i>Уровень коммуникативной культуры</i>	Отсутствие/наличие конфликтных ситуаций при общении с потребителями услуг и работниками школы /показатель оценивается за полугодие/	<i>Отсутствие обоснованных жалоб</i>	1500		
2.	<i>Уровень качества выполняемых работ, услуг</i>	Отсутствие/наличие обоснованных жалоб потребителей на качество предоставляемых услуг /показатель оценивается за полугодие/	<i>Отсутствие обоснованных жалоб</i>	1500		
Всего:						
Выплачивается ежемесячно, за счет средств от приносящей доход деятельности.						

Дата _____ 2018г.
(число) (месяц)

Заместитель директора по УВР, МР _____

(ФИО)

(подпись)

Лист самооценки

на выплату стимулирующего характера за **ИНТЕНСИВНОСТЬ и ВЫСОКИЕ результаты работы**
для заместителя директора по УВР, МР

(ФИО)

(должность)

(отчетный период)

№ п/п	Критерии оценки эффективной деятельности	Показатели эффективности	Условия получения выплаты Самоанализ	Индикатор (%)		
				%	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Результативность деятельности работника.	Выполнение муниципального задания в полном объеме	<i>Подтверждающие документы (отчеты, приказы)</i>	10		
		Своевременное и качественное оформление и ведение документации, исполнение приказов; подготовка статистических отчетов, сведений о деятельности учреждения; взаимодействие с государственными общественными органами.	<i>Подтверждающие документы (отчеты, приказы, распоряжения, входящие и исходящие письма, справки, акты)</i>	3		
		Оперативность выполнения заданий: за сложность и многоплановость; работу, свыше должностных обязанностей. <i>/показатель оценивается за полугодия/</i>		3		

2.	Создание новых (инновационных) интеллектуальных продуктов	Создание новых систем, программ, проектов, влияющих на повышение качества услуг, имидж учреждения /показатель оценивается за полугодия/	<i>Ведение программных продуктов. Подтверждающие документы (отчеты, приказы, распоряжения, входящие письма, справки, акты)</i>	10		
Всего:				26		

Дата _____ 2018г.
(число) (месяц)

Заместитель директора по УВР, МР

_____ (ФИО) _____

(подпись)

Лист самооценки
на выплату **за особые достижения при выполнении услуг (работ)**
для заместителя директора по УВР, МР

(ФИО)

(должность)

(отчетный период)

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии эффективности	Условия получения выплаты Самоанализ	Размер выплаты (рублях)		
					Самооценка	Оценка комиссии
1.	Качественная подготовка школы к новому учебному году; к открытию лагеря с дневным пребыванием детей на базе школы	Подписание акта готовности учреждения к новому учебному году/ к открытию лагеря без замечаний без замечаний по профилю специалиста	<i>Подтверждающие документы (отчеты, приказы, распоряжения, входящие письма)</i>	2 500 рублей 1 500 рублей		
2.	Повышение имиджа учебного заведения.	Получение грантов, присвоение статусов мероприятиям и т.д.	<i>Подтверждающие документы (приказы, распоряжения)</i>	10 000 рублей 5 000 рублей 3 000 рублей		
3.	Создание условий в образовательном пространстве, способствующих повышению качества образования.	Качественная организация и проведение мероприятий разного уровня: выставки, концерты, олимпиады, семинары, фестивали, акции, конференции, мастер-классы и т.д. - муниципального - регионального, окружного - всероссийского, международного Выполнение особо важных, срочных, непредвиденных работ, привлечение спонсорских средств.	<i>Подтверждающие документы (отчеты, приказы, распоряжения, входящие письма)</i>	1 500 рублей 2 500 рублей 5 000 рублей		

		Организация проведения внеплановых работ, мероприятий.		2 500 рублей 1 500 рублей		
Итого:						
Выплачивается единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда.						

Дата _____ 2018г.
 (число) (месяц)

Заместитель директора по УВР, МР

_____ (ФИО) _____ (подпись)

Лист самооценки
на выплату стимулирующего характера за **КАЧЕСТВО выполняемой работы**
для заместителя директора по АХЧ, заведующего хозяйством

(ФИО)

(должность)

(отчетный период)

№ п/п	Критерии оценки эффективной деятельности	Показатели эффективности	Условия получения выплаты Самоанализ	Размер выплаты (рублях)		
					Самооценка	Оценка комиссии
1.	<i>Уровень коммуникативной культуры</i>	Отсутствие/наличие конфликтных ситуаций при общении с потребителями услуг и работниками школы /показатель оценивается за полугодие/	<i>Отсутствие обоснованных жалоб</i>	1500		
2.	<i>Уровень качества выполняемых работ, услуг</i>	Отсутствие/наличие обоснованных жалоб потребителей на качество предоставляемых услуг /показатель оценивается за полугодие/	<i>Отсутствие обоснованных жалоб</i>	1500		
Всего:						
Выплачивается ежемесячно, за счет средств от приносящей доход деятельности.						

Дата _____ 2018г.
(число) (месяц)

Заместитель директора по АХЧ, заведующий хозяйством

(ФИО)

(подпись)

Лист самооценки

на выплату стимулирующего характера за **ИНТЕНСИВНОСТЬ и ВЫСОКИЕ результаты работы**
для заместителя директора по АХЧ, заведующего хозяйством

(ФИО)

(должность)

(отчетный период)

№ п/п	Критерии оценки эффективной деятельности	Показатели эффективности	Условия получения выплаты Самоанализ	Индикатор (%)		
				%	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Соблюдение требований и контроль выполнения программы энергоэффективности учреждения.	Наличие экономии энергоресурсов; проведение анализов и мониторингов <i>/показатель оценивается за полугодия/</i>	<i>Наличие подтверждающих документов</i>	2		
2.	Результативность деятельности работника.	Своевременное и качественное оформление и ведение документации, заключение договоров; доведение информации, приказов администрации до исполнителей; подготовку статистических отчетов, сведений о деятельности учреждения; взаимодействие с государственными общественными органами. Оперативность выполнения заданий: за сложность и многоплановость; работу, свыше должностных обязанностей. <i>/показатель оценивается за полугодия/</i>	<i>Подтверждающие документы (отчеты, приказы, распоряжения, входящие письма, справки, служебные записки руководителей)</i>	5		

3.	Качественная организация, подготовка и участие в мероприятиях разного уровня.	Содействие в организации и проведении мероприятий разного уровня: выставки, концерты, олимпиады, семинары, фестивали, акции, мастер-классы и т.д. (участие, оформление грамот, дипломов, изготовление реквизита, использование личного транспорта, работа кураторами и т.п.), а также личное участие в зональных, городских творческих мероприятиях, объединениях (фестивалях, конкурсах, выставках, и т.д.) /показатель оценивается за полугодия/	<i>Подтверждающие документы (отчеты, приказы, распоряжения, входящие письма, справки, служебные записки руководителей)</i>	15		
4.	Создание новых, и поддержка действующих систем организационного знания и интеллектуальных продуктов	Создание новых, внесение данных, и поддержка в актуальном состоянии данных информационных систем и банков /показатель оценивается за полугодия/	<i>Ведение программных продуктов. Внесение договоров в реестр закупок, работа на сайте www.zakupki.gov.ru, ИАС Аверс, www.bus.gov.ru, Кабинет природопользователя, ГИС Энергоэффективность и др.</i>	4		
Всего:				26		

Дата _____ 2018г.
(число) (месяц)

Заместитель директора по АХЧ, заведующий хозяйством

(ФИО)

(подпись)

Лист самооценки

на выплату **за особые достижения при выполнении услуг (работ)**
для заместителя директора по АХЧ, заведующего хозяйством

(ФИО)

(должность)

(отчетный период)

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии эффективности	Условия получения выплаты Самоанализ	Размер выплаты (рублях)		
					Самооценка	Оценка комиссии
1.	<i>Качественная подготовка школы к новому учебному году; к открытию лагеря с дневным пребыванием детей на базе школы</i>	Подписание акта готовности учреждения к новому учебному году/ к открытию лагеря без замечаний без замечаний по профилю специалиста	<i>Подтверждающие документы (отчеты, приказы, распоряжения, входящие письма)</i>	2 500 рублей 1 500 рублей		
2.	<i>Повышение имиджа учебного заведения.</i>	Организация и сопровождение в подготовке помещений к проведению мероприятий, совещаний, конференций, акций и т.д.: общешкольных и городских, а также проводимых другими учреждениями и организациями. Общественная активность: содействие в общественных мероприятиях; участие в комиссиях, творческих группах и т.д.	<i>Подтверждающие документы (отчеты, приказы, распоряжения, входящие письма)</i>	2 500 рублей 1 500 рублей 1 000 рублей		
3.	<i>Создание условий в образовательном пространстве, способствующих повышению качества</i>	Выполнение особо важных, срочных, непредвиденных работ, привлечение спонсорских средств. Организация проведения внеплановых, косметических, текущих ремонтных работ в зданиях.	<i>Подтверждающие документы (отчеты, приказы, распоряжения, входящие письма)</i>	2 500 рублей 1 500 рублей		

	<i>образования.</i>					
Итого:						
Выплачивается единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда.						

Дата _____ 2018г.
(число) *(месяц)*

Заместитель директора по АХЧ, заведующий хозяйством

(ФИО)

(подпись)

Лист самооценки
на выплату стимулирующего характера за **КАЧЕСТВО выполняемой работы**
педагогического работника

(ФИО)

(должность)

(отчетный период)

№ п/п	Критерии оценки эффективной деятельности	Показатели эффективности	Условия получения выплаты Самоанализ	Индикатор (%)		
				%	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Результаты сохранения контингента учащихся	Доля всех учащихся класса/группы преподавателя/концертмейстера: (не включая ув. причины: смена места жительства, результат медицинского заключения, перевод в другое учебное учреждение/отделение) <i>/показатель оценивается за полугодие/</i>	<i>Доля – не менее 90% (отчет)</i>	4		
2.	Результаты промежуточной и итоговой аттестации	Доля всех учащихся класса/группы преподавателя/концертмейстера по учебному предмету <i>/показатель оценивается за полугодие/</i>	<i>Качественная успеваемость по результатам промежуточной и итоговой аттестации (оценки «хорошо» и «отлично») - не менее 80% (отчет)</i>	7		
3.	Уровень коммуникативной культуры при общении с учащимися и	Отсутствие конфликтных ситуаций между участниками образовательного процесса: педагогическим работником,	<i>Отсутствие/наличие конфликтных ситуаций (по результатам внутришкольного контроля).</i>	3		

	родителями (законными представителями учащихся)	учащимся, родителями или (законными представителями учащегося) /показатель оценивается за полугодие/			
		Проведение мероприятий, способствующих взаимодействию с родителями (законными представителями учащихся), участие в проектировании и реализации инициатив по развитию взаимодействия с участниками образовательного процесса /показатель оценивается за полугодие/	<i>Наличие подтверждающих документов (приказ, протокол родительского собрания в журнале работы с родителями, благодарность, фотоотчет и др.)</i>	4	
4.	Диссеминация педагогического опыта	Распространение, представление опыта педагогической деятельности через результативное участие в: съездах, семинарах, конференциях, форумах, совещаниях, заседаниях, вебинарах, мастер-классах, проведении открытых занятий, круглых-столах на разных уровнях. Осуществление наставничества (молодых специалистов и практикантов) /показатель оценивается за год/	<i>Наличие подтверждающих документов (приказ, грамота, диплом, сертификат, благодарность и др.)</i>	8	
5.	Обобщение и популяризация педагогического опыта	Наличие разработанных методических материалов: методических пособий, разработок, памяток, рекомендаций, репертуарных сборников, написание рецензий, др. Наличие публикаций в методических сборниках, профессиональных и педагогических изданиях или в	<i>(учитывается любой из этих параметров, при предоставлении методического материала зам директора по метод. работе).</i>	7	

		сетевых сообществах (<i>ссылка на электронный ресурс</i>) /показатель оценивается за год/			
6.	Результативность деятельности педагогического работника по формированию достижений учащихся	Участие в организации и подготовке учащихся/коллективов к творческим конкурсам/выставкам всех уровней /показатель оценивается за год/	Справка зам. директора по УВР/педагога организатора (ФИ учащегося//название коллектива).	7	
7.	Реализация социокультурных проектов (социальное партнерство)	<u>Участие в проектах/программах культурно-просветительской деятельности:</u> организация и участие в значимых культурных мероприятиях, проектах; оказание помощи в оформлении; создание подарочного фонда из работ учащихся. <u>Повышение имиджа учебного заведения:</u> организация персональных и передвижных выставок учащихся разного уровня; участие в зональных, городских творческих концертах/выставках, мероприятиях, объединениях. Участие в TV репортажах, СМИ /показатель оценивается за год/	(№ Приказа, дата, мероприятие, ФИ учащегося/коллектива)	10	
Всего:				50%	

Дата _____ 2018г.
(число) (месяц)

Педагогический работник _____

(ФИО)

(подпись)

Лист самооценки
на выплату за особые достижения при выполнении услуг
педагогического работника

(ФИО)

(должность)

(отчетный период)

№ п/н	Критерии	Показатели	Самоанализ	Результативность	Выплата (в абсолютном размере)		
					Размер выплаты	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Результативные достижения учащихся творческих конкурсов всех уровней.	Победители (призёры), Дипломанты очных конкурсов (в т. ч. художественные работы, отправленные почтой) Международного, Всероссийского, Окружного (областного), Регионального, зонального, районного уровней <i>(без лимита)</i> .	<i>(ФИ учащегося/коллектива, наличие подтверждающего Диплома)</i>	ГРАН-ПРИ <i>(Международный, Всероссийский уровни)</i>	5 000 рублей		
				ГРАН-ПРИ, Диплом Победителя I степ	3 000 рублей		
				Диплом Победителя II, III степ.	2 000 рублей		
				Дипломант	1 000 рублей		
		Победители (призёры), Дипломанты городского уровня <i>(без лимита)</i> .	<i>(ФИ учащегося/коллектива, наличие подтверждающего Диплома)</i>	ГРАН-ПРИ, Диплом Победителя I степ.	2 000 рублей		
				Диплом Победителя II, III степ.	1 000 рублей		
				Дипломант	500 рублей		
		Победители (призеры), Дипломанты интернет-конкурсов различного уровня (не более 5 участников)	<i>(ФИ учащегося/коллектива, наличие подтверждающего Диплома)</i>	Диплом	500 рублей		

2.	Наличие победителей и призеров среди педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства. Результативность педагогической деятельности.	Победитель (призер) Дипломант конкурсов профессионального мастерства всех уровней (сольное (в ансамбле) исполнение преподавателя (-лей), в т. ч. концертмейстера.	(ФИО преподавателя/концертмейстера, наличие подтверждающего Диплома)	ГРАН-ПРИ	7 000 рублей		
				Диплом Победителя I степ.	5 000 рублей		
				Диплом Победителя II степ.	4 000 рублей		
				Диплом Победителя III степ.	3 000 рублей		
				Дипломант	2 000 рублей		
		Участник конкурса профессионального мастерства всех уровней	Диплом	3 000 рублей			
		Участник команды (творческой группы)		(№ Приказа)	1 000 рублей		
За эффективную профессиональную подготовку учащихся, поступивших в средние/высшие специальные учебные заведения (по профилю)	Преподаватель, концертмейстер, подготовившего к поступлению по специальности	(ФИ учащегося)	7 000 рублей (за каждого)				
	Преподаватель, подготовившего к поступлению в группах/индивидуально (теоретики)	(ФИ учащегося)	5 000 рублей				
3.	Повышение имиджа образовательного учреждения. Социальное партнерство.	Персональные выставки, сольные концерты преподавателя (-лей).		(мероприятие, дата, место проведения)	5 000 рублей		
		Личное участие преподавателя в качестве исполнителя (solo)/участника экспозиции на		(мероприятие, дата, место проведения)	3 000 рублей		

		концертных/выставочных мероприятиях.				
		Замена на концерте//конкурсе другого концертмейстера		(мероприятие, дата, с указанием ФИО заменяющего концертмейстера)	1 500 рублей	
		Выступление концертмейстера на концерте//конкурсе с учащимся без присутствия преподавателя		(мероприятие, дата, с указанием ФИО преподавателя)	1 500 рублей	
		Проектная деятельность	Создание и разработка проектов культурно-просветительской и образовательной деятельности (написание, курирование)	Наличие подтверждающих документов (приказы, распоряжения, входящие письма, отчеты)	3 000 рублей	
		Организация выездных концертов/выставок (за пределами школы)	Коллектив (оркестр, хоровой коллектив, класс, группа)	(мероприятие, дата, место проведения)	2 000 рублей	
			Ансамбль//Соло	(мероприятие, дата, место проведения)	1 500 рублей	
			Оформление помещений, и доставка работ на выставку личным транспортом	(мероприятие, дата, место проведения)	1 500 рублей	
		Поддержка в актуальном состоянии баз разного уровня одаренных детей (внесение, контроль).		Справка зам. директора по УВР (ФИ учащегося)	1 000 рублей	
4.	Общественная активность педагога.	Участие в заседаниях: комиссий, жюри, МО (руководители)*.	Комиссия по стимулирующим выплатам		2 000 рублей	
			Паритетная комиссия		2 000 рублей	
			Член жюри		2 000 рублей	
			МО (руководители)		1 000 рублей	

			<u>*при превышении количественного лимита заседаний по плану работы школы (за каждое)</u>				
		Организация и помощь в проведении различных городских мероприятий в школе	<i>Встреча гостей, дежурство по школе</i>	<i>Наличие подтверждающих документов (приказы, распоряжения, отчеты, входящие письма)</i>	500 рублей		
	<i>Кураторство</i>		1 000 рублей				
	<i>Подготовка помещений к мероприятиям, оформление работ</i>		2 000 рублей				
5.	Создание условий в образовательном пространстве, способствующих повышению качества образования.	Выполнение особо важных, срочных, непредвиденных работ, привлечение спонсорских средств. Формирование фото- и видео архивной базы школы		<i>Наличие подтверждающих документов (приказы, распоряжения, отчеты, входящие письма) <u>Размер выплаты на усмотрение работодателя.</u></i>	3 000 рублей 2 000 рублей 1 000 рублей		
6.	Качественная подготовка школы к новому учебному году, к открытию лагеря с дневным пребыванием детей на базе школы.	Подписание акта готовности учреждения к новому учебному году (к открытию лагеря) без замечаний по профилю специалиста	<i>Подготовка документации летнего лагеря на базе школы (для начальника лагеря).</i>	<i>(№ Приказа директора школы)</i>	5 000 рублей		
			<i>Подготовка помещений к (новому учебному году, летнему лагерю) на базе школы.</i>	<i>(№ Приказа директора школы)</i>	1 000 рублей		
Выплачивается одновременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда							

Дата _____ 2018г.
(число) (месяц)

Педагогический работник

_____ (ФИО)

_____ (подпись)

Лист самооценки
на выплату стимулирующего характера за **КАЧЕСТВО выполняемой работы**
педагога-организатора

(ФИО)

(должность)

(отчетный период)

№ п/н	Критерии оценки эффективной деятельности	Показатели эффективности	Условия получения выплаты Самоанализ	Индикатор (%)		
				%	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Уровень качества выполняемых работ, услуг. Организация социально-значимых проектов, акций и иных форм общественно-полезной деятельности учащихся	Выполнение плановых мероприятий различного уровня: школьного, городского, зонального, окружного, регионального /показатель оценивается за полугодие/	<i>Наличие подтверждающих документов (приказ, протокол, запись в журнале работы с родителями, благодарность, фото отчет и др.) Выполнение плана воспитательной работы 100%</i>	8		
2.	Уровень коммуникативной культуры при общении с учащимися и родителями (законными представителями учащихся)	Отсутствие/наличие конфликтных ситуаций при общении с потребителями услуг, учащихся и родителей (законных представителей) /показатель оценивается за полугодие/	<i>Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и/или учащихся на деятельность педагога.</i>	8		
3.	Программа культурно – просветительской деятельности. Организация и курирование инновационной деятельности школы. (Программа городской	Выполнение плановых мероприятий Подготовка и проведение (внеплановых) мероприятий /показатель оценивается за год/	<i>Приказ директора школы</i>	10		

	<i>опорной площадки, программа развития школы)</i>					
4.	Организация участия и оказание практической помощи педагогическим работникам в подготовке к мероприятиям (концертам, выставкам, проектам)	Положительные отзывы о мероприятии /показатель оценивается за год/	<i>Наличие</i>	8		
5.	Участие в проектах, реализуемых совместно с социальными партнерами, шефствующими организациями	Достижение плановых показателей /показатель оценивается за год/	<i>Отчет</i>	8		
6.	Поддержка положительного имиджа школы	Работа с СМИ, сайтами (публикации, репортажи и др.) /показатель оценивается за год/	<i>Наличие</i>	8		
Всего:				50%		

Дата _____ 2018г.
(число) (месяц)

Педагог - организатор

(ФИО)

(подпись)

Лист самооценки
на выплату **за особые достижения при выполнении услуг**
педагога - организатора

(ФИО)

(должность)

(отчетный период)

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии эффективности	Условия получения выплаты Самоанализ	Размер выплаты (рублях)		
					Самооценка	Оценка комиссии
1.	Качественная подготовка школы к новому учебному году	Подписание акта готовности учреждения к новому учебному году без замечаний по профилю специалиста	<i>Подтверждающие документы (отчеты, приказы, распоряжения, входящие письма)</i>	5 000 рублей 3 000 рублей		
2.	Создание условий в образовательном пространстве, способствующих повышению качества образования.	Выполнение особо важных, срочных, непредвиденных работ. Создание инновационных проектов, программ. Организация и проведение мероприятий, вне плана воспитательной работы на учебный год	<i>Подтверждающие документы (отчеты, приказы, распоряжения, входящие письма)</i>	5 000 рублей 3 000 рублей 2 000 рублей 1 000 рублей		
Итого:						
Выплачивается единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда						

Дата _____ 2018г.
(число) (месяц)

Педагог-организатор

(ФИО)

(подпись)

Лист самооценки
на выплату стимулирующего характера за **КАЧЕСТВО выполняемой работы**
для специалистов (ПС) и служащих

(ФИО)

(должность)

(отчетный период)

№ п/п	Критерии оценки эффективной деятельности	Показатели эффективности	Условия получения выплаты Самоанализ	Размер выплаты (рублях)		
					Самооценка	Оценка комиссии
1.	Уровень коммуникативной культуры	Отсутствие/наличие конфликтных ситуаций при общении с потребителями услуг и работниками школы / показатель оценивается за полугодие/	<i>Отсутствие обоснованных жалоб</i>	1500		
2.	Уровень качества выполняемых работ, услуг	Отсутствие/наличие обоснованных жалоб потребителей на качество предоставляемых услуг / показатель оценивается за полугодие/	<i>Отсутствие обоснованных жалоб</i>	1500		
Всего:						
Выплачивается ежемесячно, за счет средств от приносящей доход деятельности.						

Дата _____ 2018г.
(число) (месяц)

Специалист (ПС), служащий

(ФИО)

(подпись)

Лист самооценки
на выплату стимулирующего характера за **ИНТЕНСИВНОСТЬ и ВЫСОКИЕ результаты работы**
для специалистов (ПС) и служащих

(ФИО)

(должность)

(отчетный период)

№ п/н	Критерии оценки эффективной деятельности	Показатели эффективности	Условия получения выплаты Самоанализ	Индикатор (%)		
				%	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Результативность деятельности работника	Своевременное и качественное оформление и ведение документации, заключение договоров; подготовку статистических отчетов, сведений о деятельности учреждения; взаимодействие с государственными общественными органами. Оперативность выполнения заданий: за сложность и многоплановость; работу, свыше должностных обязанностей <i>/показатель оценивается за полугодия/</i>	<i>Подтверждающие документы (отчеты, приказы, распоряжения, входящие письма)</i>	10		
2.	Качественная организация, подготовка и участие в мероприятиях разного уровня.	Содействие в организации и проведении мероприятий разного уровня: выставки, концерты, олимпиады, семинары, фестивали, мастер-классы и т.д. (участие, оформление грамот, дипломов, изготовление реквизита, использование личного транспорта, работа кураторами и т.п.), а также личное участие в зональных, городских творческих мероприятиях, объединениях (фестивалях, конкурсах, выставках) <i>/показатель оценивается за полугодия/</i>	<i>Подтверждающие документы (отчеты, приказы, распоряжения, входящие письма, справки, служебные записки руководителей)</i>	10		

3.	Создание новых, и поддержка действующих систем организационного знания и интеллектуальных продуктов	Создание новых, внесение данных, и поддержка в актуальном состоянии данных информационных систем и банков /показатель оценивается за полугодия/	<i>Ведение программных продуктов. Внесение данных в электронные базы, реестры, фонды, работа на сайтах, ИАС Аверс, www.bus.gov.ru, работа по систематизации и сохранности библиотечного фонда и др.</i>	6		
Всего:				26		

Дата _____ 2018г.
(число) (месяц)

Специалист (ПС), служащий

(ФИО)

(подпись)

Лист самооценки
на выплату **за особые достижения при выполнении услуг (работ)**
для специалистов (ПС) и служащих

(ФИО)

(должность)

(отчетный период)

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии эффективности	Условия получения выплаты Самоанализ	Размер выплаты (рублях)		
					Самооценка	Оценка комиссии
1.	Качественная подготовка школы к новому учебному году; к открытию лагеря с дневным пребыванием детей на базе школы	Подписание акта готовности учреждения к новому учебному году/ к открытию лагеря без замечаний без замечаний по профилю специалиста	<i>Подтверждающие документы (отчеты, приказы, распоряжения, входящие письма)</i>	2 500 рублей 1 500 рублей		
2.	Повышение имиджа учебного заведения	Организация и сопровождение в подготовке помещений к проведению мероприятий, совещаний, конференций, акций и т.д.: общешкольных и городских, а также проводимых другими учреждениями и организациями. Общественная активность: содействие в общественных мероприятиях; участие в комиссиях, творческих группах и т.д.	<i>Подтверждающие документы (отчеты, приказы, распоряжения, входящие письма)</i>	2 500 рублей 1 500 рублей 1 000 рублей		
3.	Создание условий в образовательном	Выполнение особо важных, срочных, непредвиденных работ, привлечение спонсорских	<i>Подтверждающие документы (отчеты, приказы, распоряжения, входящие письма)</i>	2 500 рублей 1 500 рублей		

	пространстве, способствующих повышению качества образования.	средств. Организация проведения внеплановых, косметических, текущих ремонтных работ в зданиях.				
Итого:						
Выплачивается единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда.						

Дата _____ 2018г.
(число) (месяц)

Специалист (ПС), служащий

(ФИО)

(подпись)

Лист самооценки
на выплату стимулирующего характера за **КАЧЕСТВО выполняемой работы**
для рабочих

(ФИО)

(должность)

(отчетный период)

№ п/н	Критерии оценки эффективной деятельности	Показатели эффективности	Условия получения выплаты Самоанализ	Размер выплаты (рублях)		
					Самооценка	Оценка комиссии
1.	Уровень коммуникативной культуры	Отсутствие/наличие конфликтных ситуаций при общении с потребителями услуг и работниками школы /показатель оценивается за полугодие/	<i>Отсутствие обоснованных жалоб</i>	1500		
2.	Уровень качества выполняемых работ, услуг	Отсутствие/наличие обоснованных жалоб потребителей на качество предоставляемых услуг /показатель оценивается за полугодие/	<i>Отсутствие обоснованных жалоб</i>	1500		
Всего:						
Выплачивается ежемесячно, за счет средств от приносящей доход деятельности.						

Дата _____ 2018г.
(число) (месяц)

Рабочий _____

(ФИО)

(подпись)

Лист самооценки
на выплату стимулирующего характера за **ИНТЕНСИВНОСТЬ и ВЫСОКИЕ результаты работы**
для рабочих

(ФИО)

(должность)

(отчетный период)

№ п/п	Критерии оценки эффективной деятельности	Показатели эффективности	Условия получения выплаты Самоанализ	Индикатор (%)		
				%	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Качественная подготовка и участие в мероприятиях разного уровня.	Мероприятия разного уровня: выставки, концерты, олимпиады, семинары, фестивали, акции, мастер-классы и т.д. (техническое обслуживание, изготовление реквизита, работа кураторами и т.п.) Повышение имиджа учебного заведения (содействие в организации мероприятий разного уровня, а также личное участие в мероприятиях (фестивалях, конкурсах, выставках); использование личного транспорта. /показатель оценивается за полугодия/	<i>Подтверждающие документы (отчеты, приказы, распоряжения, входящие письма, справки, служебные записки руководителей)</i>	15		
2.	Качественное выполнение работ	Своевременное выполнение заявок; погрузочно-разгрузочные работы; уход за комнатными растениями школы (полив, пересадка, подкормка) /показатель оценивается за полугодия/	<i>Подтверждающие документы (отчеты, приказы, распоряжения, входящие письма, справки, служебные записки руководителей, графики)</i>	6		
		Оперативность и качество выполнения заданий: сложность и многоплановость; работу, не входящую в круг должностных обязанностей /показатель оценивается за полугодия/	<i>Подтверждающие документы (отчеты, приказы, распоряжения, входящие письма, справки, служебные записки руководителей, графики)</i>	5		

Всего:

26

Дата _____ 2018г.
(число) *(месяц)*

Рабочий

(ФИО)

(подпись)

Лист самооценки
на выплату **за особые достижения при выполнении услуг (работ)**
для рабочих

(ФИО)

(должность)

(отчетный период)

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии эффективности	Условия получения выплаты Самоанализ	Размер выплаты (рублях)		
					Само оценк а	Оценка комисс ии
1.	Качественная подготовка школы к новому учебному году; к открытию лагеря с дневным пребыванием детей на базе школы	Подписание акта готовности учреждения к новому учебному году/открытию лагеря без замечаний	<i>Подтверждающие документы (отчеты, приказы, распоряжения, входящие письма)</i>	1 500 рублей		
2.	Повышение имиджа учебного заведения	Организация и сопровождение в подготовке помещений к проведению мероприятий, совещаний, конференций, акций и т.д.: общешкольных и городских, а также проводимых другими учреждениями и организациями. Общественная активность: содействие в общественных мероприятиях; участие в комиссиях, творческих группах и т.д.	<i>Подтверждающие документы (отчеты, приказы, распоряжения, входящие письма, справки, служебные записки руководителей)</i>	2 500 рублей 1 500 рублей 1 000 рублей		
3.	Создание условий в образовательном пространстве, способствующих повышению качества образования.	Выполнение особо важных, срочных, непредвиденных работ, привлечение спонсорских средств. Организация проведения внеплановых, косметических, текущих ремонтных работ в зданиях.	<i>Подтверждающие документы (отчеты, приказы, распоряжения, входящие письма)</i>	2 500 рублей 1 500 рублей		
Итого:						
Выплачивается единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда.						

Дата _____ 2018г.
(число) *(месяц)*

Рабочий

(ФИО)

(подпись)